

# ANALISIS KINERJA GURU SMK ALKHAIRAAT PARIGI KECAMATAN PARIGI KABUPATEN PARIGI MOUTONG

**Siti Fatmah**

*siti.fatmah37@yahoo.com*

*(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)*

## **Abstract**

*The purpose of this study is to reveal and describe the performance of teachers of SMK Alkhairaat Parigi who studied based on the theory of Stephan Robbin using three concepts / factors: 1) knowledge (knowing to do) focuses on the knowledge of a teacher in carrying out his duties as an educator, 2) skills (the ability to do) focuses on the skills of a teacher in designing a learning so interesting and not boring, to him it must have good skills when they wanted to teach, and 3) motivation (motivation to do) focuses on teacher motivation in their activities in school or while teaching in the classroom. Motivation is the internal motivation and external motivation. This type of research is qualitative research with selected informants making 5 people (the foundation, principals, supervisors, teachers and students of SMK Alkhairaat Parigi. The results showed that the performance of teachers smk Alkhairaat Parigi can already be said to be good, although with all the limitations of human resources in terms of quantity, but the quality is good enough. They also suggest the need for a comprehensive understanding of the performance improvement of teachers especially productive field.*

**Keywords:** *teacher performance, Knowledge, Skills, Motivation*

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan,

perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Dunia pendidikan sedang goncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta di tantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubaha global yang terjadi begitu pesat. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam system pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

SMK Alkhairaat Parigi sebagai salah satu lembaga pendidikan Formal tingkat menengah, tidak terlepas dari masalah-masalah yang ada diantaranya: Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, Kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta Kinerja guru dalam disiplin tugas. Di sekolah ini terlihat adanya masalah kinerja. Guru SMK Alkhairaat Parigi terdiri 25 orang guru dan 3 orang staf tata usaha, dari 25 orang guru dari pengamatan sementara guru SMK Alkhairaat Parigi telah menjalankan tugasnya dengan baik hal ini ditandai dengan guru-guru memiliki kualifikasi pendidikan dengan baik. Gomez (2001: 142) mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari:

1. *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3. *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kerjadan informasi teknis tentang pekerjaan.

4. *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
7. *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8. *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Rachman Natawijaya (2006:22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi

(sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).

Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Sementara itu tugas/ kewajiban Guru menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20 adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena

tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik. Di sinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja. kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal. Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional.

Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi:

- a) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- c) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam penelitian ini model analisis kinerja yang digunakan adalah kinerja individu, dengan menggunakan teori stephan robbin. Teori ini menitik beratkan pada 3 aspek yakni 1) *knowledge (knowig to do)* yang mengfokuskan pada pengetahuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. 2) *skill (the ability to do)* memfokuskan pada keterampilan

seorang guru dalam mendesain sebuah pembelajaran. 3) motivasi (*motivation to do*) memfokuskan pada motivasi seorang guru dalam menjalankan tugasnya baik motivasi internal maupun motivasi eksternal.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pemilihan informan secara *purposive* dan jumlah informan terpilih sebanyak (5) orang. Penelitian ini dilakukan di SMK Alkhairaat Parigi. Proses pengambilan dan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dengan informan terpilih serta dokumentasi. Untuk memperoleh informasi yang dapat dipertanggung jawabkan maka data diperoleh dari 2 sumber, yakni (a) data primer berasal dari hasil wawancara dengan informan yang menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara yang disusun berdasarkan fokus penelitian dengan jenis pertanyaan yang mengarah pada tiga variabel kinerja individu menurut stephan robbin dan hasil observasi, (b) data sekunder berasal dari tata usaha SMK Alkhairaat Parigi atau lembaga/instansi lain yang terkait terutama yang menyangkut tentang dokumen, peraturan perundang-undangan dan referensi-referensi lain yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian. Analisis data dilakukan melalui tahapan penyusunan satuan atau editing data, kategorisasi atau pengelompokan data, interpretasi atau penafsiran makna data, dan penarikan kesimpulan serta saran-saran hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Knowledge (knowing what to do)*

Kecerdasan adalah satu karakteristik yang dibawa individu ketika mereka bergabung dalam suatu organisasi. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan

memecahkan masalah. Kemampuan intelektual atau fisik tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan memadai bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru harus mengetahui apa yang hendak diajarkan kepada siswanya. Olehnya itu guru harus memiliki pengetahuan yang cukup memadai sebelum terjun ke dunia pendidikan yang sifatnya sangat operasional. Hal ini terbukti dari hasil wawancara antara peneliti dengan informan 1 (pihak yayasan/pendiri SMK Alkhairaat Parigi) pada tanggal 13 oktober 2014 sebagai berikut: “Menurut saya, *knowledge* atau pengetahuan itu sangat diperlukan bagi seorang guru, karena setidaknya dengan pengetahuan yang mumpuni maka bisa dipastikan seorang guru akan profesional menjalankan tugasnya, baik dalam proses belajar mengajar maupun interaksi dengan komunitas sekolah (kepala sekolah, sesama guru, staf TU, siswa, pihak komite dan stakholder pendidikan yang lainnya)”.

Keterangan informan 1 ini diperkuat oleh informasi dari kepala smk alkhairaat parigi (informan 2) sesuai hasil wawancara tanggal 15 oktober 2014 yang mengatakan bahwa: “Menurut saya, pengetahuan yang memadai bagi kita sebagai seorang pendidik tentulah sangat penting, setidaknya pendidikan dan pengetahuan seseorang akan mempengaruhi kinerjanya.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru sangat ditentukan oleh tingkat pengetahuan dan knowledge, karena dengan knowledge yang baik, maka kinerja seorang guru akan baik, karena pemahamannya akan materi bahan ajarnya lebih komprehensif dan lebih tersusun dengan baik, yang akan berimplikasi kepada hasil kerjanya yang memuaskan dan berhasil. Peneliti berpendapat bahwa, faktor knowledge ini menjadi salah satu penentu berhasil atau tidaknya seorang guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai

tenaga pendidik di sekolah. Olehnya itu seorang guru harus memiliki pengetahuan yang mendalam dan konprehensif sesuai bidang keilmuannya. SMK Alkhairaat Parigi telah memberikan dorongan kepada guru-gurunya untuk menambah wawasan dari segi keilmuannya dengan mengikuti berbagai pelatihan.

### ***Skill (the ability to do)***

Meningkatkan kinerja sumber daya manusia memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Aspek ini sangat berpengaruh pada suatu organisasi, karena organisasi terdiri dari beberapa orang yang berbeda karakter, maka perlu disepadankan visinya untuk tujuan organisasi. Aspek manajemen sumber daya manusia menduduki posisi penting dalam suatu perusahaan/organisasi karena setiap organisasi terbentuk oleh orang-orang, menggunakan jasa mereka, mengembangkan keterampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dalam pencapaian tujuan organisasi.

Seorang guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki skill yang cukup baik untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Dengan skill dan kemampuan dalam menguasai bahan ajar, maka seorang guru akan dengan mudah melakukan kegiatan pembelajaran yang tidak membosankan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan 1 (pihak yayasan/pendiri SMK Alkhairaat Parigi) pada tanggal 13 oktober 2014 yang menyatakan bahwa: *“Ya, tentu sudah menjadi tuntutan sekarang seorang tenaga profesional harus memiliki skill, termasuk seorang guru pun harus memiliki skill, jika seorang guru tidak memiliki skill maka dapat dipastikan kinerja guru akan nihil, karena kegiatannya selama di sekolah tidak akan variatif, termasuk ketika mengajar akan membosankan jika seorang guru tidak memiliki skill.”*

Dari hasil wawancara tersebut diatas, terbukti bahwa faktor skill akan sangat menentukan keberhasilan seorang guru dalam mengajar, karena dengan skill yang baik maka seorang guru ketika mengajar kepada siswanya tidak akan monoton dan membosankan justru sebaliknya siswa akan senang belajar dalam kelas. Peneliti berpendapat bahwa seorang guru harus memiliki skill yang baik untuk mempermudah guru dalam melakukan proses belajar mengajar, karena akan menggunakan metode pembelajaran secara variatif.

### ***Motivasi (motivation to do)***

Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen penting, yakni: energi, arah dan ketekunan. Teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah seorang psikolog yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hirarki dari lima kebutuhan:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan (*sefety needs*) kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
3. Kebuthan sosial (*social needs*) kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri; dorongan

untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dirumuskan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan informan 1 (pihak yayasan/pendiri SMK Alkhairaat Parigi) tanggal 12 oktober 2014 sebagai berikut: *“Ketika berbicara motivasi, maka ada 2 hal yang akan mempengaruhi, yaitu motivasi dari dalam dan dari luar, kedua hal ini akan menentukan kinerja seseorang, jika seorang guru termotivasi maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik.”*

Keterangan ini dikuatkan oleh informasi dari informan 4 (guru) sesuai hasil wawancara tanggal 19 oktober 2014 yang menyatakan bahwa: *“Motivasi seorang guru tidak dapat diukur dari segi materi, karena motivasi seseorang bersifat abstrak, maka yang mengetahuinya adalah diri mereka sendiri. Saya melihat motivasi teman-teman guru di SMK Alkhairaat Parigi terbangun dari diri mereka sendiri dan tentunya tidak terpas dari peranan kepala sekolah dan yayasan alkhairaat yang telah memberikan motivasi baik materi maupun non materi sehingga kinerja guru SMK Alkhairaat Parigi semakin menunjukkan peningkatan dari tahun ketahun.”*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa kinerja seorang guru ditentukan oleh motivasi kerja, baik motivasi internal maupun motivasi eksternal. Peneliti berpendapat bahwa untuk meningkatkan

kinerja guru, maka harus diiringi dengan motivasi yang kuat, baik motivasi internal maupun motivasi eksternal.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja guru smk alkhairaat parigi sudah dapat dikatakan baik, walaupun dengan segala keterbatasan sumber daya manusia dari segi kuantitasnya, tapi secara kualitas sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan kinerja individu menurut stephen robbins, dengan menggunakan 3 indikator yakni : knowledge (knowing to do), skill (the ability to do), dan motivasi (motivation to do). Kinerja guru smk alkhairaat parigi sudah baik dari segi knowledge (knowing to do) hal ini ditunjukkan dengan kualifikasi pendidikan guru-guru yang mengajar di smk alkhairaat semuanya adalah sarjana bahkan ada empat orang guru yang berkualifikasi magister. Jika dilihat dari indikator skill (the ability to do) kinerja guru smk alkhairaat parigi sudah baik, hal ini dapat dilihat dari skill yang dimiliki oleh guru-guru di smk alkhairaat parigi ketika sedang mengajar, sehingga berdampak pada tingkat daya serap peserta didik cukup memuaskan, ini ditandai dengan sudah empat tahun secara berturut-turut lulus 100%. Hal ini juga terjadi pada faktor motivasi (motivation to do) kinerja guru smk alkhairaat parigi sudah baik jika dilihat dari sudut pandang motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya motivasi guru-guru yang dimiliki SMK Alkhairaat Parigi baik dalam menjalankan tugasnya di sekolah maupun kewajibannya di dalam kelas untuk mengajar.

## Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, peneliti menyarankan agar kinerja guru di Parigi Moutong pada umumnya dan SMK Alkhairaat pada khususnya dapat lebih ditingkatkan baik dari faktor knowledge (knowing to do), skill (the ability to do), motivasi (motivation to do) dan dari aspek kualitas dan kuantitasnya sehingga wajah pendidikan di Parigi Moutong dapat lebih baik lagi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Dr. Nawawi Natsir, M.Si selaku ketua pembimbing dan Dr. Intam Kurnia, M.Si selaku anggota pembimbing yang telah memberikan arahan bimbingan, petunjuk, saran dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian dan pembuatan artikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) *Manajing Human Resources*, USA: Prentice Hall.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005. 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: CV. Eko Jaya.
- Peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005, tentang standar nasional pendidikan.
- Rahman, at all. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2009. *The Truth About Managing People*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tim penyusun. 2007. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. 2009, *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Depdiknas Citra Umbara.
- Undang- undang nomor 20 tahun 2003, tentang standar nasional pendidikan. Jakarta: Citra umbara.
- Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, Sinar Grafika, 2006.